

www.kef.or.kr

2024

e경제 · 경영정책

리포트

Korea Enterprises Federation
Weekly Newsletter

< contents >

- ▶ 경총, 「2024년 설 휴무 실태조사」 결과 발표 (2.4)
- ▶ 경총, 「5대 사회보험 국민부담 현황과 정책 개선과제」 발표 (2.7)
- ▶ 경총, 「출산휴가 및 육아휴직 제도 국제비교와 시사점」 발표 (2.7)

◆ 경총, 「2024년 설 휴무 실태조사」 결과 발표 (2.4)

(경제분석팀 02-3270-7376)

* 보도자료는 경총플라자(www.kefplaza.com)에 게시

○ 경총이 전국 5인 이상 715개사(응답기업 기준)를 대상으로 「2024년 설 휴무 실태조사」를 실시한 결과, 설 휴무 실시 기업 중 85.7%가 '4일'간 휴무하는 것으로 나타남.

① **(설 휴무 일수)** 올해 설 연휴는 설 공휴일 3일(2.9~11)과 대체공휴일(2.12)이 이어지면서 설 휴무 실시 기업* 중 85.7%가 '4일'간 휴무하는 것으로 나타났고, '5일 이상' 8.7%, '3일 이하' 5.6% 순으로 조사.

* 응답 기업의 96.6%가 올해 설 연휴에 휴무를 실시한다고 답변

② **(설 상여금 지급 여부)** 올해 설 상여금을 지급할 계획이라고 응답한 기업의 비중은 66.2%로 지난해(67.0%)에 비해 0.8%p 감소. 300인 미만 기업(64.8%)보다 300인 이상 기업(75.9%)에서 상여금을 지급하는 기업의 비중이 더 높게 나타남.

③ **(설 상여금 지급 방식)** 설 상여금 지급 방식은 '정기상여금으로만 지급'(64.3%)하는 경우가 가장 많았고, '별도상여금*만 지급'(31.2%), '정기상여금 및 별도상여금 동시 지급'(4.5%) 순으로 조사.

* 별도상여금 : 단체협약·취업규칙에 명시되어 정기적으로 지급되는 상여금이 아닌 사업주 재량에 따라 별도로 지급되는 상여금

- **(별도 설 상여금 지급수준)** 올해 별도 설 상여금은 '작년과 비슷한 수준으로 지급'이라는 응답이 88.3%로 높게 나타남. 그 외 '작년보다 많이 지급' 7.4%, '작년보다 적게 지급'은 4.3%로 집계.

④ **(설 경기상황 평가)** 응답 기업의 50.0%는 올해 설 경기상황(1월 기준)이 ‘전년보다 악화되었다’라고 응답한 반면, ‘전년과 비슷한 수준’은 44.3%, ‘개선되었다’는 응답은 5.8%에 불과한 것으로 나타남.

⑤ **(실적 달성 부담 요인)** 올해 영업실적에 가장 부담이 될 것으로 예상되는 요인은 ‘경기침체에 따른 제품(서비스) 수요 부진’이 57.1%로 가장 높았음. 그 다음으로 ‘원자재 가격 상승(51.4%)’, ‘인건비 상승(50.6%)’, ‘높은 금리로 인한 금융비용 상승’(25.4%) 등 순으로 나타남.

※ 복수응답으로 인해 각 항목 비중의 합이 100을 초과

- ‘경기침체에 따른 수요 부진’ 응답은 300인 이상 기업(64.6%)이 300인 미만 기업(56.1%)보다 8.5%p 높았으나, ‘높은 금리로 인한 금융비용’ 응답은 300인 미만 기업(26.3%)이 300인 이상 기업(18.3%)보다 8.0%p 높게 나타나 규모별로 차이를 보임.

◆ 경총, 「5대 사회보험 국민부담 현황과 정책 개선과제」 발표 (2.7)

(사회정책팀 02-3270-7309)

* 보도자료는 경총플라자(www.kefplaza.com)에 게시

- 한국경영자총협회는 저출생·고령화에 따른 인구위기 해법으로 사회보험 지출효율화가 시급하다는 내용의 「5대 사회보험 국민부담 현황과 정책 개선과제」를 2.7(수) 발표
 - 인구절벽 앞에 양적 보장성 확대는 돌이킬 수 없는 과도한 국민부담으로 직결되어 사회보험의 지속가능성과 성장잠재력을 저해하는 요인이 된다고 분석
- 2022년 한해 우리 국민이 부담한 5대 사회보험료 규모는 총 165조 9,969억원에 달한 것으로 집계됐으며, 이는 전년 대비 9.2% 증가한 수치
 - 제도별로 건강보험료가 76조 7,703억원으로 전체 사회보험료의 46.2%를 차지한 데 이어 국민연금 55조 9,140억원(33.7%), 고용보험 15조 7,189억원(9.5%), 장기요양보험 9조 2,975억원(5.6%), 산재보험 8조 2,963억원(5.0%) 순
- 노사가 부담한 사회보험료는 총 138조 1,623억원으로, 전체 국민부담의 83.2%를 차지
 - 이 중 사용자가 부담한 사회보험료는 74조 9,261억원으로, 노사부담의 54.2%, 전체 국민부담의 45.1%
- 연간 사회보험료 규모는 최근 10년(2012~2022) 간 약 2.1배 증가해 국민부담 심화
 - 2012년 대비 2017년은 30조 7,112억원(38.1%), 2017년 대비 2022년은 54조 5,829억원(49.0%) 증가해 최근 5년이 더 가파른 증가세를 보임.
- 우리나라 사회보험료 증가는 매년 물가상승률과 GDP 성장률을 크게 상회하고 있어 국민 경제 상황을 전혀 반영하지 못하고 있음.

- 최근 10년간 사회보험료 규모의 연평균 증가율은 7.5%로, 물가상승률(연 1.6%)보다 약 4.7배 높고, 명목 GDP 증가율(연 4.1%)보다도 1.8배 높아, 명목 GDP 대비 사회보험료 비중은 2012년 5.6%에서 2022년 7.7%로 크게 증가
- 문제는 우리나라의 사회보험부담 증가 속도가 너무 빠르다는 것으로, 가계 부담을 넘어 고용과 투자에 부정적 영향을 주고 성장잠재력을 떨어뜨리는 요인이기 때문
 - OECD 통계(2022)에 따른 우리나라의 GDP 대비 사회보험부담 비중*은 8.2%로, 전체 38개 회원국 중 중위권(23위), 비유럽 11개국 중 최상위권(3위) 수준
 - * [국민이 부담한 사회보험료와 정부출연금(조세)의 합계액] ÷ 명목 GDP
우리나라의 경우 직역연금 포함 8대 사회보험료 및 정부출연금 합계액 반영
 - 우리나라 동 비중은 2012년 5.9%에서 2022년 8.2%로 증가해 OECD 회원국 중 가장 높은 증가율(39.5%)을 기록
 - 이 같은 증가율은 세계 최고령 국가인 일본(14.8%)보다 2.7배 높고, 동 기간 OECD 평균이 감소(△0.9%)한 것과 크게 대비
- 이에 국민경제와 선순환되는 지속가능한 사회보험제도 확립을 위해 강력한 지출효율화 등 제도 개선을 제안
 - 특히, 국민부담이 가장 큰 건강보험은 향후 상당 기간 보험료율을 동결하고, 임금인상에 따른 보험료수입 자연증가분 내에서 지출을 계획하는 ‘양입제출’ 원칙 전환을 강조
 - 건강보험료율 동결 기조 전환을 향후 연금개혁의 마중물로 활용할 필요*
 - * 연금보험료율 인상이 유력 검토되고 있는 것과 관련, 법정 퇴직급여까지 전액 부담하고 있는 기업이 투자와 고용을 유지하며 연금보험료를 추가 감내하려면 건강보험 등 타 사회보험료, 조세 등 기업부담 총량을 늘리지 않는 정책 대안이 선행되어야 함.
- 경총은 “국민부담을 고려할 때 현 정부가 지출효율화를 병행한 질적 서비스 강화로 사회보험 정책 기조를 전환한 점은 매우 긍정적”이라며, “이와 함께 ‘사회보장 기본계획’ 수립 시 국민경제 지표와 연계하여 정책 목표를 정하고, 필요한 재원 규모와 조달 방안을 병기해 국민적 동의를 구해야 한다”고 강조

◆ 경총, 「출산휴가 및 육아휴직 제도 국제비교와 시사점」 발표 (2.7)

(고용정책팀 02-3270-7450)

* 보도자료는 경총플라자(www.kefplaza.com)에 게시

- 한국경영자총협회(회장 손경식, 이하 ‘경총’)가 발표한 「출산휴가 및 육아휴직 제도 국제비교와 시사점」 보고서에 따르면, 우리나라 출산휴가-육아휴직 제도 보장 수준이 OECD 상위권인 것으로 나타남.
 - ※ 급여지급률, 완전유급기간 등 비교에 대한 상세한 설명은 보고서 본문 8p 참조

- ① **(여성 휴가·휴직 제도)** 출산전후휴가와 여성 육아휴직 제도를 합산하여 비교한 결과, 우리나라 제도의 보장 기간은 64.9주, 급여지급률은 52.4%이며, 보장 기간과 급여를 모두 고려해 평균소득의 100%를 보장하는 기간으로 환산 시(이하, 완전유급기간) 34주로 OECD 38개국 중 16위를 차지
 - ② **(남성 휴가·휴직 제도)** 배우자 출산휴가와 남성 육아휴직 제도를 합산하여 비교한 결과, 우리나라 제도의 보장 기간은 54주, 급여지급률은 46.7%이며, 평균소득의 100%를 보장하는 완전유급기간은 25.2주로 OECD 38개국 중 2위를 차지
 - ③ **(부모 휴가·휴직 제도 종합 비교)** 여성과 남성의 출산휴가 및 육아휴직 제도의 완전유급기간을 합산해 국가별 순위를 비교한 결과, 우리나라는 59.2주로 OECD 38개국 중 5위이며, 일본을 제외한 G5 국가 및 스웨덴보다 높은 수준으로 나타남.
- 경력단절 최소화와 저출산 해소를 위해 현 제도의 실효성 제고와 함께 기업 인센티브를 강화해야 하며, 기업은 가족친화경영을 확대할 필요
- ① **(현 제도의 실효성 제고)** 과도한 모성보호제도 확대는 오히려 근로자 경력단절을 심화시킬 우려가 있으므로, 육아휴직 등 제도 사용률이 제고되고 있는 현재의 추세를 강화하는 한편 시간선택제, 탄력근무제 등 유연근로제를 확산시켜 휴가·휴직에 편중된 제도를 다양화할 필요
 - ② **(기업 인센티브 강화 및 가족친화경영 확대)** 가족친화 제도 및 문화가 우수한 기업에 대해 법인세 감면 등 현장에서 체감할 수 있는 수준의 인센티브를 제공하고, 기업은 우수인재 유인책 및 구성원 동기부여 방안으로 가족친화경영과 알가정 양립 지원을 적극 활용할 필요

문의 : 경제분석팀(02-3270-7376)

< contents >

- ▶ 경제협력개발기구(OECD), 「중간 경제전망」 발표 (2.5)
- ▶ 통계청, 「2024년 1월 소비자물가동향」 발표 (2.2)
- ▶ 한국은행, 「2023년 12월 국제수지(잠정)」 발표 (2.7)

◆ 경제협력개발기구(OECD), 「중간 경제전망」 발표 (2.5)

- OECD는 우리나라의 경제성장률을 2024년 2.2%, 2025년 2.1%로 전망
 - ※ 2023년 11월 OECD 전망치 대비 2024년 0.1%p 하향 조정, 2025년은 동일하게 유지
 - ※ 주요 기관의 2024년 한국경제 성장률 전망(%) : [정부] 2.2 [한은] 2.1 [IMF] 2.3 [KDI] 2.2
- 우리나라의 소비자물가 상승률은 2024년 2.7%, 2025년 2.0%로 전망
 - ※ 2023년 11월 OECD의 소비자물가 상승률 전망치 대비 2024년과 2025년 모두 동일
- OECD는 2024년 주요국의 거시경제 정책 제약과 중국경제의 구조적 부담 등 영향으로 세계경제 성장률이 2023년 3.1%에서 2024년 2.9%로 완만히 둔화될 것으로 전망. 2025년 세계경제 성장률은 3.0%로 전망.
 - ※ 2023년 11월 OECD 전망치 대비 2024년 0.2%p 상향 조정, 2025년은 동일하게 유지
- OECD는 세계경제 주요 위험(리스크) 요인으로 중동 등 지정학적 위험과 이에 따른 인플레이션 상승 가능성, 고금리 여파로 인한 부채부담 등을 제시.
- 정책 권고 사항으로는 인플레이션 압력 등을 감안한 신중한 통화정책, 조세·지출개혁을 통한 재정건전성 확보, 교육 개혁을 통한 생산성 제고와 글로벌 공급망 및 자유무역 복원 등 지속가능한 성장을 위한 구조적 노력의 필요성을 언급

◆ 통계청, 「2024년 1월 소비자물가동향」 발표 (2.2)

○ 2024년 1월 소비자물가는 전년동월대비 2.8% 상승

- ※ 소비자물가는 '23년 2월(4.7%)부터 둔화되기 시작하여 7월에는 2.4%까지 낮아졌으나, 8월(3.4%)에 다시 3%대에 진입한 후 12월(3.2%)까지 3%대 물가가 지속되다가 2024년 1월(2.8%) 2%대로 하락
- ▶ 소비자물가 상승률 추이(% , 전년동월비) : 3.7('23.9)→ 3.8(10)→ 3.3(11)→ 3.2(12)→ 2.8('24.1)

- **(지출목적별)** 12개 부문 가운데 교통(Δ 0.3%)을 제외하고 식료품 및 비주류음료(5.9%), 의류 및 신발(5.8%) 등 11개 부문이 모두 전년동월대비 상승
- **(품목성질별)** 상품은 농축수산물(8.0%) 상승의 영향으로 전년동월대비 3.1% 상승했고, 서비스는 개인서비스(3.5%)를 중심으로 전년동월대비 2.6% 상승

○ 2024년 1월 농산물과 석유류를 제외한 근원물가는 전년동월대비 2.6% 상승했고, 소비자들의 구입 빈도와 지출 비중이 높은 생활물가는 전년동월대비 3.4% 상승

◆ 한국은행, 「2023년 12월 국제수지(잠정)」 발표 (2.7)

< 12월 국제수지 >

○ 2023년 12월 경상수지는 74.1억달러 흑자를 기록하여 2022년 12월(23.1억 달러 흑자) 대비 흑자 규모가 51억 달러 확대

- ※ 경상수지는 2023년 5월(23.0억달러 흑자) 이후 8개월 연속 흑자를 기록
- ▶ 경상수지 추이(억달러, 한국은행) : 54.1('23.8)→ 60.7(9)→ 74.4(10)→ 38.9(11)→ 74.1(12)

- 상품수지는 80.4억달러 흑자를 기록하여 2023년 12월 4.6억달러 적자에서 흑자로 전환

- ※ 상품수지는 2023년 4월(6.1억달러 흑자) 이후 9개월 연속 흑자 기록

- 서비스수지는 21.3억달러 적자를 기록하여 전년동월(7.4억달러 적자) 대비 적자 규모가 확대

- ※ 서비스수지는 2022년 5월(2.8억달러 적자) 이후 20개월 연속 적자 기록

- 본원소득수지는 배당소득을 중심으로 24.6억달러 흑자를 기록하여 2022년 12월(56.1억달러 흑자) 대비 흑자 규모가 축소

- 이전소득수지는 5.5억달러 적자를 기록하여 2022년 12월(2.4억달러 적자) 대비 적자 규모가 확대

○ 2023년 12월 금융계정은 56.8억달러 순자산 증가 기록

< 2023년 연간 국제수지 >

○ 2023년 경상수지는 354.9억달러 흑자를 기록하여 2022년(258.3억달러 흑자) 대비 흑자

규모가 96.6억달러 확대

- 상품수지는 2023년 340.9억달러 흑자를 기록하여 2022년(156.2억달러 흑자) 대비 흑자 규모가 184.7억달러 확대
- 서비스수지는 2023년 256.6억달러 적자를 기록하여 2022년(72.5억달러 적자) 대비 적자 규모가 184.1억달러 확대
- 본원소득수지는 2023년 316.1억달러 흑자를 기록하여 2022년(203.5억달러 흑자) 대비 흑자 규모가 112.6억달러 확대
- 이전소득수지는 2023년 45.5억달러 적자 시현

문의 : 노사협력팀(02-3270-7417)

< contents >

- ▶ 경제사회노동위원회는 사회적 대화 논의 의제 등을 확정
- ▶ 고용부는 근로감독을 통해 현장의 노사법치 확립에 주력한다는 계획
- ▶ 한국노총은 총선방침 결정에 앞서 각 정당에 주요 정책 요구사항 관련 공개 질의 전달
- ▶ 민주노총은 회계공시 대응 등에 대한 내부 이견으로 올해 사업계획 결정 유보
- ▶ 민주노총 택배노조 산하 쿠팡 분당·판교 지회는 쿠팡CLS에 협력사와의 재계약 체결 등을 요구하며 파업
- ▶ 임금교섭 타결현황

◆ 경제사회노동위원회는 사회적 대화 논의 의제 등을 확정

○ 경제사회노동위원회(이하 '경사노위')는 2. 6 본위원회를 개최하고 사회적 대화 논의 의제 및 방식 등을 심의·의결

※ 경사노위 본위원회는 손경식 경총 회장 등 총 17명(근로자위원 4명, 사용자위원 5명, 공익위원 4명, 정부위원 4명)으로 구성된 심의·의결기구

- 경사노위는 ① 일·생활 균형을 위한 의식·관행·제도 개선, ② 인구 구조 변화에 대응한 고용노동 시스템 구축, ③ 지속가능성을 위한 미래세대 일자리 창출 등 사회적 대화 논의 의제 확정
- 또한, 사회적 대화 논의 의제와 관련해 3개의 위원회(특별 위원회 1개, 의제별 위원회 2개)를 구성·운영하기로 결정

[참고] 경사노위 특별 위원회 및 의제별 위원회 관련

| 구분 | 논의 의제 |
|--|--|
| <특별 위원회> 지속가능한 일자리와 미래세대를 위한 특별위원회 | ■ 산업전환, 불공정 격차 해소, 유연안정성 및 노동 시장 활력 제고, 대화와 타협의 노사관계 |
| <의제별 위원회> 일·생활 균형위원회 | ■ 장시간 근로 해소를 위한 근로시간 단축 및 유연 성, 건강권 보호, 일하는 방식 개선 등 |
| <의제별 위원회> 인구구조 변화 대응 계속고용위원회 | ■ 정년연장 방안에 따른 임금체계 개편, 중고령층 노 동시장 참여 확대방안, 청년·고령자 상생 고용방안, 중고령자 전직·재취업 지원 확충방안 |

- 한편, 노사정은 이 날 본위원회에 앞서 「지속가능한 일자리와 미래세대를 위한 사회적 대화의 원칙과 방향」에 대한 선언문을 채택하고, 사회적 대화의 기본 원칙 등에 합의
- 또한, 노사정이 함께 노동시장 및 노사관계 개선 방안을 모색하고 필요한 추가과제를 발굴하기로 합의

[참고] 사회적 대화의 원칙과 방향 선언문 - 사회적 대화 기본 원칙

- ① 우리 노동시장이 현재 직면하고 있는 문제뿐만 아니라 대한민국이 미래로 나아가기 위한 의제를 폭넓게 발굴한다.
- ② 청년, 취약계층 근로자, 여성, 중·소상공인 등 다양한 목소리를 반영하여 노동시장의 공정성과 활력을 제고하는 방안을 강구한다.
- ③ 노사정은 대화와 타협의 정신으로 정보공유, 의견교환, 협의, 공감대 형성, 합의 등 사회적 대화를 진행하고 실천을 위해 노력한다.

◆ 고용부는 근로감독을 통해 현장의 노사법치 확립에 주력한다는 계획

- 고용부는 2. 5 「2024년 근로감독 종합계획」을 발표하고 올해 근로감독 주요 추진 과제로 ① 엄정한 법 집행 결과 확산, ② 일하는 문화 개선, ③ 소규모 기업 약자 보호 등을 선정
- 특히 지난해 임금 체불액이 1조 7,845억원으로 역대 최대치를 기록함에 따라 고용부는 고와·상습 임금체불 사업장을 대상으로 특별근로감독을 실시하는 등 임금체불 대응에 주력할 것으로 전망
- 또한, 고용부는 상습적 법 위반 사업장에 대한 재감독 절차를 신설하고, 근로감독 실시 사업장 설문조사 등을 통해 근로감독 사업장의 사후 관리도 강화한다는 계획

[참고] 고용부 2024년 근로감독 종합 계획

| 주요 과제 | 주요 내용 |
|-------------------|---|
| 엄정한 법 집행 결과 확산 | <ul style="list-style-type: none"> ■ 근로감독 유형으로 재감독 신설 <ul style="list-style-type: none"> - 근로감독 이후에도 상습적으로 법 위반이 발생한 사업장에 대한 재감독 신설·확대 ■ 고의·상습 체불 사업장에 대한 엄정 대응 <ul style="list-style-type: none"> - 고액·다수 체불 사업장(피해 근로자 50명 이상, 피해 금액 10억 이상) 또는 체불로 사회적 물의를 일으킨 기업 대상 특별근로감독 실시 원칙 ■ 고의·상습 법 위반 사법처리 강화 <ul style="list-style-type: none"> - 고의·상습 법 위반, 근로자의 건강권과 인권을 침해하는 행위에 대한 즉시 사법처리, 과태료 부과 원칙 확립 |
| 일하는 문화 개선 | <ul style="list-style-type: none"> ■ 4대 분야 집중 기획감독 실시 <ul style="list-style-type: none"> - 4대 분야 : ① 임금체불, ② 차별없는 일터(비정규직·여성 차별), ③ 장시간 근로(포괄임금 오·남용), ④ 부당노동행위 ■ 지역별 릴레이 기획감독 실시 <ul style="list-style-type: none"> - IT업체, 대형병원, 스포츠 구단, 헬스장 등 기획감독 실시 |
| 소규모 기업과 약자 보호 | <ul style="list-style-type: none"> ■ (30인 미만 사업장) 취약 분야 중심의 현장 예방활동 강화 <ul style="list-style-type: none"> - 취약 분야 : ① 청년, ② 여성, ③ 장애인 다수 고용업종 등 |
| 국민 참여 확대 | <ul style="list-style-type: none"> ■ 익명 제보 기반 기획감독 실시 <ul style="list-style-type: none"> - 재직근로자의 익명 제보에 기반한 기획감독 실시 ■ 근로감독 국민평가 제도 신설 <ul style="list-style-type: none"> - 근로감독 실시 사업장 대상 사후 의견을 청취하고, 제도개선에 반영 |

◆ 한국노총은 총선방침 결정에 앞서 각 정당에 주요 정책 요구사항 관련 공개 질의 전달

○ 한국노총은 2. 7 국민의힘, 더불어민주당 등 7개 정당에 ▲정년연장, ▲주 4일제 도입 등 주요 정책 요구사항 관련 공개 질의 전달

- 한국노총은 각 정당에 주요 정책 요구사항의 총선 공약 반영 여부 및 실행계획 등에 대한 답변을 요구하고, 이를 토대로 각 정당의 노동정책 공약을 평가해 총선방침 결정에 활용한다는 방침

[참고] 22대 총선 관련 한국노총 정책 요구사항

| |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ■ 사회연대 입법 법제화(5인 미만 근기법 전면적용, 동일노동-동일임금 법제화, 일하는 사람 권리보장법 제정) ■ 노조법 제2, 3조 개정 재추진 ■ 공적 노령연금 수급연령과 연계한 65세 정년연장 법제화 |
|--|

- 주 4일제 도입 및 장시간 압축노동 근절
- 산업별 교섭을 통한 사회적 임금체계 구축
- 지역 중심의 돌봄서비스 공공성 강화
- 공공의료 인력확대 및 의료불균형 해소

○ 한편, 한국노총이 각 정당에 전달한 정책 요구사항에 근로시간 등 사회적 대화 논의 의제들도 포함됨에 따라 총선 상황 및 결과가 사회적 대화의 합의 도출의 변수로 작용할 가능성 상존

◆ 민주노총은 회계공시 대응 등에 대한 내부 이견으로 올해 사업계획 결정 유보

○ 민주노총은 2. 5 「정기대의원대회」에서 올해 사업계획 및 예산안 등을 의결한다는 방침이었으나 일부 대의원들의 현장 이탈에 따른 정족수 미달로 유회

※ 민주노총 「정기대의원대회」는 재적 대의원 1,823명 중 1,186명이 참석해 개회했으나, 진행 도중 정족수(재적 대의원 과반 912명)에 미달

○ 민주노총 집행부는 지난 1. 23 신년 기자회견담회에서 발표한 사업계획의 의결을 시도했으나 이 날 대의원대회에서 ▲회계공시 거부, ▲더불어민주당과의 총선 연대 금지, ▲6월 총파업 추진 등 사업계획에 대한 수정 의견 제기

※ 민주노총 2024년 사업계획 주요 내용(1. 23 발표) : ① 정권 퇴진, ② 총선투쟁 및 노동자 정치세력화, ③ 모든 노동자의 노동권 보장 등

○ 특히 민주노총은 정부의 회계공시 요구 수용과 관련해 찬반토론을 진행했으나, 정족수 미달로 의결하지 못하고 대의원대회 종료

※ 민주노총은 지난해 10. 24 「중앙집행위원회」에서 정부의 회계 공시 요구 수용

- 민주노총 산하 일부 산별조직들은 민주노총의 회계 공시 수용 결정에 대해 대정부 투쟁 포기라고 주장하며 올해 사업계획에 회계 공시 거부 방침의 추가 요구

- 반면, 조합비 세액 공제는 노동조합의 권리이므로 회계 공시 수용에 찬성한다는 의견도 제기

○ 민주노총은 2월 중 「중앙집행위원회」를 개최하고 사업계획 의결 방안을 논의한다는 방침이나, 회계공시 뿐만 아니라 총선에서의 진보정당 지지 문제 등에 대해서도 내부 이견이 이어질 것으로 전망

- 민주노총은 지난해 9월 「임시대의원대회」에서 민주노총이 지지하는 진보정당과의 ▲정책연대, ▲후보 단일화, ▲공동 선거운동 진행 등 총선방침 확정

- 그러나 민주노총 일부에서는 더불어민주당과의 총선 연대를 시도하는 진보정당에 대한 민주노총의 지지 철회 방침을 사업계획에 추가해야한다는 의견 제기

◆ 민주노총 택배노조 산하 쿠팡 분당·판교 지회는 쿠팡CLS에 협력사와의 재계약 체결 등을 요구하며 파업

- 민주노총 택배노조 산하 쿠팡 분당·판교 지회(이하 '노조')는 쿠팡 CLS에 협력사(대리점)와의 재계약 체결 등을 요구하며 2. 1부터 불법파업 돌입

※ 쿠팡CLS는 협력사(대리점)와 1년 단위로 배송 업무 위탁 계약 체결

- 노조는 쿠팡 CLS의 일부 협력사(대리점)에 대한 위탁 계약 종료 통보에 대해 노조를 탄압하기 위한 부당해고라고 주장
- 한편, 쿠팡 CLS는 지난해 협력사(대리점) 소속 일부 조합원에 대해 ▲쿠팡 CLS 임직원 폭행, ▲공동건조물 침입, ▲업무방해 등의 혐의로 형사 고소 진행 중

◆ 임금교섭 타결현황

고용노동부 발표, 임금결정현황조사 결과

- ※ 협약임금 인상률*은 고용부가 100인 이상 사업체 10,232개를 대상으로 집계, 2023년도 1~11월 임금결정현황 제출 사업체는 5,487개(53.6%)
 - * 노사 협약으로 정한 사전적 임금(정액급여, 고정상여금 기준) 인상률
- ※ 2023년 1~11월 누계 협약임금 인상률 (임금총액 기준, 잠정치)
 - (전체) 4.5%, 전년동기 5.0% 대비 0.5%p 하락
 - (규모별) 100~299인 4.7% (전년동기 5.1%), 300인 이상 4.5% (전년동기 4.9%)
 - * 1,000인 이상 4.4% (전년동기 4.9%)

< 개별기업 임금교섭 타결현황 >

(2023. 2. 7 현재)

| 번호 | 업 체 명 | 업종 | 일시 | 상급단체 | 내 용 |
|----|-------|-----|------|------|---|
| 10 | 하나은행 | 서비스 | 1.19 | 한국노총 | ▶ ('23년) 임단협 타결 • 임금 2.0% 인상 • 이익연동 특별성과급(기본급의 280%) 지급 등 |

| | | | | | |
|---|--------|-----|-------|------|---|
| 9 | 우리은행 | 서비스 | 1.10 | 한국노총 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ ('23년) 임단협 타결 · 임금 2.0% 인상 · 사기진작 명목 일시금 200만원 지급 · 개인연금 지원 금액 상향 조정(10만원→20만원) · 본인 결혼 축하금 150만원 지급 등 |
| 8 | KB국민은행 | 서비스 | 1.5 | 한국노총 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ ('23년) 임단협 타결 · 임금 2.0% 인상 · 성과급 230% 지급 등 |
| 7 | BC카드 | 서비스 | 12.12 | 민주노총 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ ('23년) 임단협 타결 · 임금 1.72% 인상(자동상승분 포함 시 약 3.7%) · 연봉 80% 수준의 특별 사기 진작금 및 임단협 조기타결 축하금 지급 등 |
| 6 | CJ제일제당 | 제조 | 11.23 | 한국노총 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ ('23년) 임단협 타결 · 1년 차 신입사원 임금 7.1% 인상. 2년 차 이상 직원은 고과 등급별 임금 인상을 소폭 인상 등 |
| 5 | 포스코 | 제조 | 11.13 | 한국노총 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ ('23년) 임단협 타결 · 기본급 10만원 인상 · 주식 400만원 지급 · 일시금 250만원 지급 · 지역상품권 50만원 지급 · 격주 4일 근무제도 도입 등 |
| 4 | 고려아연 | 제조 | 11.2 | 한국노총 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ ('23년) 임단협 타결 · 기본급 11만 8,000원 인상(승급분 제외) · 타결 일시금 290만원 지급 등 |
| 3 | 한국타이어 | 제조 | 10.31 | 한국노총 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ ('23년) 임단협 타결 · 기본급 4.0% 인상(정기 호봉승급분 포함) · 안전생산 장려금 200만원 지급 · 복지카드 60만원 지급 등 |
| 2 | 기아 | 제조 | 10.23 | 민주노총 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ ('23년) 임단협 타결 · 기본급 11만 1,000원 인상(호봉승급분 포함) · 경영성과금 300%+800만원 지급 · 생산판매목표 달성 격려금 100% 지급 · 특별 격려금 250만원 지급 · 재래시장 상품권 25만원 지급 · 무분규 타결 무상주 34주 지급 등 |
| 1 | KT | 서비스 | 10.13 | 한국노총 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ ('23년) 임단협 타결 · 직원 1인당 평균 연 235만 5,000원 인상(기본급 154만원, 평균 3% 수준) · 격려금 500만원 지급 · 업무용 단말기 구입비 100만원 지급 · 총량자율근무제 기준 근로시간 단위를 '기존 주 40시간, 1주 단위 선택'에서 '월(4주) 160시간, 월 단위 선택'으로 변경 등 |

문의 : 노사관계법제팀(02-3270-7321), 의정협력팀(02-3270-7382)

< contents >

○ 법안동향

▶ 김정호 의원(민), ‘근로기준법’ 일부개정법률안 발의(2.6)

○ 국회동향

▶ 2월 임시국회 일정

○ 판례동향

▶ 연령을 기준으로 일률적으로 임금을 감액한 정년보장형 임금피크제가 유효한지 여부(부정) ; 서울고등법원 2024. 1. 18. 선고 2022나16749 판결

○ 법안동향

◆ 김정호 의원(민), ‘근로기준법’ 일부개정법률안 발의(2.6)

- (발의 이유) 현행법(근로기준법 제50조·제53조 등)은 1주간의 근로시간을 40시간, 1일의 근로시간을 8시간으로 제한하고, 사용자와 근로자 간 합의를 통해 1주간 12시간을 한도로 근로시간을 연장할 수 있도록 규정하고 있음. 그런데 최근 대법원은 현행 ‘근로기준법’에 1일 연장근로 한도는 규정되어 있지 않으므로, 1주간의 연장근로시간을 ‘주 단위’로 계산하는 것이 맞다고 해석함. 이에 따라 1주간의 연장근로가 12시간을 초과했는지는 근로시간이 1일 8시간을 초과하였는지를 고려하지 않고 ‘1주간의 근로시간 중 40시간을 초과하는 근로시간’을 기준으로 판단해야 한다고 판결함(대법원 2023.12.7. 선고 2020도15393 판결). 그러나 이와 같은 해석은 근로자의 건강권을 침해할 소지가 있으므로, 1주간 연장근로 한도에 ‘1일 한도를 초과한 근로시간을 합산한 시간’이 포함된다는 점

을 명시할 필요성 제기

- (주요 내용) ① ‘1일 8시간을 초과한 근로시간’을 합산한 시간이 ‘1주간 12시간’을 초과할 수 없음을 명시
- ② 사용자가 근로자에게 ‘근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 연속 11시간 이상의 휴식 시간’을 주도록 의무 부여

○ 국회동향

◆ 2월 입사국회 일정

- 여·야는 1월 입사국회가 2.8 종료됨에 따라, 2월 입사국회(2.19 개회) 일정을 합의
 - 교섭단체 대표연설 : 2.20 ~ 2.21
 - 대정부질문 : 2.22 ~ 2.23
 - 본회의 : 2.29

○ 판례동향

◆ 연령을 기준으로 일률적으로 임금을 감액한 정년보장형 임금피크제가 유효한지 여부(부정) ; 서울고등법원 2024. 1. 18. 선고 2022나16749 판결

정년보장형 임금피크제의 경우 정년이 연장되지 않아 정년연장형 임금피크제에 비해 근로조건의 불이익 정도가 크므로 엄격한 기준을 적용하여야 하고, 임금피크제 도입 이후 근로시간 단축이나 목표 수준이 낮게 설정되는 등의 근로내용의 변동이 없는 것을 고려하면 임금 삭감의 불이익을 정당화할 만한 대상조치가 충분하다고 할 수 없어 무효이다.

| | |
|------|---|
| 사실관계 | <ul style="list-style-type: none">○ A사는 도시철도와 자동차 등 교통관련 시설의 건설과 운영을 목적으로 설립된 공기업이고, 이 사건 근로자들은 A사 소속 직원으로 근무하다가 2019년과 2020년 사이에 퇴직한 근로자들임.○ A사와 B노조(전체 근로자 과반수로 구성)는 정년(60세)를 보장하는 것을 전제로 정년 도래 3년 전부터 임금을 일정 비율로 감액하는 정년보장형 임금피크제를 시행하기로 합의함.<ul style="list-style-type: none">- 정년(만 60세) 도래 3년 전부터 성과와 상관없이 1년차 7%, 2년차 12%, 3년차 20%에 해당하는 급여가 삭감됨. |
|------|---|

| | |
|--------------------|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> ○ 이 사건 근로자들은 임금피크제가 연령을 이유로 합리적인 근거 없이 근로자를 차별하여 강행규정인 헌법과 고령자고용법 등을 위반한 것으로 무효라고 주장함. ○ A사는 임금피크제가 합리적 근거 없이 근로자를 차별한 것이 아니라고 주장함. <ul style="list-style-type: none"> - 이 사건 임금피크제는 고령 근로자의 정년을 보장하면서도 청년 일자리를 창출하기 위한 것으로 목적이 타당하고, 불이익을 최소화하고자 퇴직금 중간정산, 확정기여형 퇴직연금 전환 및 공로연수 제도를 실시하는 등의 대상 조치를 마련하였음. ○ (1심) 1심은 이 사건 임금피크제가 적법·유효하다고 판단하여, 이 사건 근로자들의 청구를 기각함. <ul style="list-style-type: none"> - 임금피크제 적용 전 퇴직금 중간정산을 실시하고, 퇴직연금 대상자는 기존 확정기여형에서 확정기여형 퇴직연금으로 전환하는 등 퇴직금 손실을 방지하려고 하였음. - 임금피크제 대상자 중 59세(퇴직 1년 전)가 도래한 자에 한하여 직책·직무를 반납하고 공로연수를 받을 기회를 제공하였고, 이 사건 임금피크제 시행으로 절감한 재원을 이용하여 별도 정원을 신규 채용하는 등 임금피크제 시행으로 절감한 재원이 본래 목적 달성에 사용되지 아니하였다고 보기 어려운바, 이 사건 임금피크제는 유효함. |
| <p>판결요지</p> | <p>■ 관련 법리</p> <div style="background-color: #e6f2ff; padding: 5px; text-align: center;"> 대법원 2019. 11. 14. 선고 2018다200709 판결 대법원 2022. 1. 13. 선고 2020다232136 판결 참조 </div> <ul style="list-style-type: none"> • 근로자에게 불리한 내용으로 변경된 취업규칙은 집단적 동의를 받았다고 하더라도 그보다 유리한 근로조건을 정한 기존의 개별 근로계약 부분에 우선하는 효력을 갖는다고 할 수 없다. 이 경우에도 근로계약의 내용은 유효하게 존속하고, 변경된 취업규칙의 기준에 의하여 유리한 근로계약의 내용을 변경할 수 없으며, 근로자의 개별적 동의가 없는 한 취업규칙보다 유리한 근로계약의 내용이 우선하여 적용된다. • 그러나 근로기준법 제4조, 제94조 및 제97조의 규정 내용과 입법 취지를 고려할 때, 위와 같은 법리는 근로자와 사용자가 취업규칙에서 정한 기준을 상회하는 근로조건을 개별 근로계약에서 따로 정한 경우에 한하여 적용될 수 있는 것이고, 개별 근로계약에서 근로조건에 관하여 구체적으로 정하지 않고 있는 경우에는 취업규칙 등에서 정하는 근로조건이 근로자에게 적용된다. <div style="background-color: #e6f2ff; padding: 5px; text-align: center;"> 대법원 2022. 5. 26. 선고 2017다292343 판결 참조 </div> <ul style="list-style-type: none"> • 연령을 이유로 한 차별을 금지하고 있는 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」(이하 ‘고령자고용법’이라 한다) 제4조의4 제1항에서 말하는 ‘합리적인 이유가 없는’ 경우란 연령에 따라 근로자를 다르게 처우할 필요성이 인정되지 아니하거나 달리 처우하는 경우에도 그 방법 정도 등이 적정하지 아니한 경우를 말한다. • 사업주가 근로자의 정년을 그대로 유지하면서 임금을 정년 전까지 일정 기간 삭감하는 형태의 이른바 ‘임금피크제’를 시행하는 경우 연령을 이유로 한 차별에 합리적인 이유가 없어 그 조치가 무효인지는 임금피크제 도입 목적의 타당성, 대상 근로자들이 입는 |

불이익의 정도, 임금 삭감에 대한 대상 조치의 도입 여부 및 그 적정성, 임금피크제로 감액된 재원이 임금피크제 도입의 본래 목적을 위하여 사용되었는지 등 여러 사정을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다.

■ 판결 요지

○ 이 사건 노사합의가 절차적 동의 요건을 갖추었는지 여부

- 전체 근로자 과반수로 구성되었을 뿐 아니라 이 사건 임금피크제 적용 대상인 ‘정원 내 전 직원’ 과반수로 이루어진 노동조합으로서 A사 교섭대표 노동조합인 B노조의 조합장과 이 사건 임금피크제를 도입하는 내용의 노사합의를 한 사실이 인정되므로, 노사합의는 특별한 사정이 없는 한 유효하다고 봄이 타당함.

○ 이 사건 임금피크제보다 유리한 개별 근로계약이 존재하는지 여부

- 근로계약서는 A사의 보수규정 등에 근거하여 이루어진 것으로서 구체적인 임금 및 보수액에 관하여는 구체적인 정함이 없는바, 이를 두고 이 사건 근로자들이 A사와 별도로 임금을 정하는 개별 근로계약을 체결하였다고 보기 어렵고, 이 사건 근로자들이 A사와 개별 근로계약에 의하여 A사의 보수규정 등에서 정한 바와 달리 구체적인 임금 산정방법이나 금액에 관한 약정을 하였다고 볼 증거가 없음.

○ 이 사건 임금피크제의 효력 여부

- (연령을 이유로 근로자의 임금에 차등을 두는 경우에 해당하는지) 이 사건 임금피크제의 시행으로 정년 퇴직일로부터 3년 이전의 시점에 달한 일정한 연령의 근로자들은 개별적인 업무성과 등에 관계없이 일정한 연령에 이르렀다는 사정만으로 임금이 감액되므로, 이 사건 임금피크제는 연령을 이유로 근로자의 임금에 관하여 차등을 두는 경우에 해당함.
- (정년보장형 정당성의 엄격한 판단) 이 사건 임금피크제는 이른바 정년보장형으로서, 그 도입으로 인하여 이 사건 근로자들의 정년이 연장되지 않아 정년연장형 임금피크제에 비해 근로조건 불이익의 정도가 크므로, 그 정당성을 판단함에 있어 정년연장형 임금피크제에 비해 엄격한 기준을 적용함이 타당함.
- (실질적으로 정년보장의 혜택이 주어졌는지) 이 사건 근로자들에게 ‘이 사건 임금피크제 도입 이전까지는 정년까지 근무하기 곤란하여 고용안정의 필요성이 있었는데 이 사건 임금피크제에 의하여 비로소 고용이 안정되었다’라는 등 실질적으로 정년보장의 혜택이 주어졌다고 볼 만한 아무런 자료가 없음.
- (임금피크제 도입 이후로 근로내용의 변동이 있었는지) 이 사건 임금피크제를 전후하여 이 사건 근로자들은 종전 업무와 동일하거나 유사한 내용의 업무를 수행한 것으로 보이는바, 이 사건 근로자들이 제공

| | | | | | |
|---|--|--|--|---|--|
| | <p>하는 근로시간이 단축되거나 이 사건 근로자들에게 부여된 목표 수준이 낮게 설정되는 등 근로내용에 변동이 있었다고 보이지 않음.</p> <ul style="list-style-type: none"> - (임금피크제 도입을 정당화할 특별한 사정이 있는지) 이 사건 임금피크제의 적용을 받게 되는 만 57 내지 60세의 근로자들의 생산성이 특별히 떨어진다고 볼 만한 자료도 없으며, A사의 직무 성격에 비추어 특별히 특정 연령 기준이 불가피하게 요구된다는 등으로 이 사건 근로자들과 같은 특정 연령 이상의 근로자 집단에만 차등을 두는 것을 정당화할 수 있는 별도의 사정도 확인되지 않음. - (임금 삭감을 정당화할 만한 대상 조치가 충분히 실시된 것으로 볼 수 있는지) <ul style="list-style-type: none"> ① 이 사건 임금피크제로 인하여 이 사건 근로자들이 지급받을 퇴직금 총액은 줄어들 수 밖에 없고, 위 퇴직금 중간정산 및 확정기여형 퇴직연금 제도로의 전환 조치는 이 사건 근로자들의 퇴직금 손실을 줄이는 수준에 그치는 것으로서 이 사건 임금피크제가 적용되는 근로자들에게 발생하는 불이익을 줄여주는 최소한의 조치에 해당할 뿐 이 사건 근로자들이 입게 된 임금 감액의 불이익을 완화하거나 임금 삭감을 정당화할 만한 충분한 대상 조치라고 할 수 없음. ② 공로연수가 상대적으로 임금 삭감 규모가 큰 마지막 1년 내지 6개월 기간에 집중되는데, 임금피크제를 적용받는 근로자가 공로연수 시기가 도래하기 직전에 퇴직하는 경우에는 공로연수를 받지 못하여 그 전에 삭감된 임금에 대한 보전을 받지 못하게 되는 문제가 발생할 수 있음. | | | | |
| <p>시사점</p> | <ul style="list-style-type: none"> ○ 금번 판결은 과반수 노조와의 합의로 임금피크제를 도입하였음에도 정년보장형의 경우 정년연장정보다 엄격하게 판단해야 하며, 임금피크제 도입 이후 근로시간 단축 등 근로내용 변동이 없었고, 퇴직금 중간정산, 공로연수 등이 있었지만 삭감된 임금을 정당화할 만한 대상조치가 부족하다고 판단함. ○ 반면, 정년보장형 임금피크제가 적법하다고 한 판결이 있는바, 대법원이 제시한 판단 요소(임금삭감에 대한 대상조치 도입여부, 임금피크제로 감액된 재원이 임금피크제 도입의 본래 목적으로 사용되었는지 등)에 따라 정년보장형 임금피크제의 유·무효가 달라지는 것으로 보임. <table border="1"> <tr> <td> <p>대법원 2022다272343 (2023. 6. 1. 선고)</p> </td><td> <ul style="list-style-type: none"> • 임금피크제 도입 이후 신규채용을 실시하였고, 임금피크제로 감액된 재원은 임금피크제 도입의 본래 목적을 위하여 사용된 것으로 보임. • 임금피크제 대상자에 대하여 별도의 직무를 부여하고 전직에 필요한 지원을 할 수 있도록 하며, 임금피크제 적용 직원의 임금이 축소되는 만큼 근로시간을 단축할 수 있다는 규정을 신설하여 불이익을 상쇄하고자 한바, 임금피크제는 유효함. </td></tr> <tr> <td> <p>서울고등법원 2022나2049787 (2023. 8. 18. 선고)</p> </td><td> <ul style="list-style-type: none"> • 1심에서는 임금피크제가 무효라고 하였으나, 회사는 임금피크제 대상자에게 별도의 직무를 부여하였고 전직에 필요한 지원을 하였으며, 근로시간 단축 등의 조정이 가능하게 하였음을 고려하여 유효 </td></tr> </table> | <p>대법원 2022다272343 (2023. 6. 1. 선고)</p> | <ul style="list-style-type: none"> • 임금피크제 도입 이후 신규채용을 실시하였고, 임금피크제로 감액된 재원은 임금피크제 도입의 본래 목적을 위하여 사용된 것으로 보임. • 임금피크제 대상자에 대하여 별도의 직무를 부여하고 전직에 필요한 지원을 할 수 있도록 하며, 임금피크제 적용 직원의 임금이 축소되는 만큼 근로시간을 단축할 수 있다는 규정을 신설하여 불이익을 상쇄하고자 한바, 임금피크제는 유효함. | <p>서울고등법원 2022나2049787 (2023. 8. 18. 선고)</p> | <ul style="list-style-type: none"> • 1심에서는 임금피크제가 무효라고 하였으나, 회사는 임금피크제 대상자에게 별도의 직무를 부여하였고 전직에 필요한 지원을 하였으며, 근로시간 단축 등의 조정이 가능하게 하였음을 고려하여 유효 |
| <p>대법원 2022다272343 (2023. 6. 1. 선고)</p> | <ul style="list-style-type: none"> • 임금피크제 도입 이후 신규채용을 실시하였고, 임금피크제로 감액된 재원은 임금피크제 도입의 본래 목적을 위하여 사용된 것으로 보임. • 임금피크제 대상자에 대하여 별도의 직무를 부여하고 전직에 필요한 지원을 할 수 있도록 하며, 임금피크제 적용 직원의 임금이 축소되는 만큼 근로시간을 단축할 수 있다는 규정을 신설하여 불이익을 상쇄하고자 한바, 임금피크제는 유효함. | | | | |
| <p>서울고등법원 2022나2049787 (2023. 8. 18. 선고)</p> | <ul style="list-style-type: none"> • 1심에서는 임금피크제가 무효라고 하였으나, 회사는 임금피크제 대상자에게 별도의 직무를 부여하였고 전직에 필요한 지원을 하였으며, 근로시간 단축 등의 조정이 가능하게 하였음을 고려하여 유효 | | | | |

| | | | | | |
|---|---|--|----------|---|---|
| | <table border="1"> <tr> <td data-bbox="448 239 699 275"></td><td data-bbox="699 239 1396 275">하다고 판단함.</td></tr> <tr> <td data-bbox="448 275 699 383"> 서울북부지방법원 2021가단147669 (2023. 9. 5. 선고) </td><td data-bbox="699 275 1396 383"> <ul style="list-style-type: none"> • 정년 보장과 청년 일자리를 창출하기 위한 목적을 가지고, 실제로 임금피크제 도입 이후 별도로 신규 채용한 인원이 상당수임을 고려하여 임금피크제가 유효하다고 판단함. </td></tr> </table> <p>○ 따라서 임금피크제를 도입하는 경우, 과반수 노조와의 합의가 있더라도 임금 삭감 등 근로자가 입는 불이익의 정도, 근로시간 단축 등 근로내용의 변동 측면에서 임금피크제 시행에 따른 불이익을 상쇄하기 위한 대상 조치가 충분한지 면밀히 검토할 필요가 있음.</p> | | 하다고 판단함. | 서울북부지방법원 2021가단147669 (2023. 9. 5. 선고) | <ul style="list-style-type: none"> • 정년 보장과 청년 일자리를 창출하기 위한 목적을 가지고, 실제로 임금피크제 도입 이후 별도로 신규 채용한 인원이 상당수임을 고려하여 임금피크제가 유효하다고 판단함. |
| | 하다고 판단함. | | | | |
| 서울북부지방법원 2021가단147669 (2023. 9. 5. 선고) | <ul style="list-style-type: none"> • 정년 보장과 청년 일자리를 창출하기 위한 목적을 가지고, 실제로 임금피크제 도입 이후 별도로 신규 채용한 인원이 상당수임을 고려하여 임금피크제가 유효하다고 판단함. | | | | |

초 / 청 / 합 / 니 / 다

시대의 변화를 이끄는 미래의 리더들을 위하여



장 윤 금

숙명경영전문대학원은 새로 백 년을 준비하는 자세로 숙명 노사정 고위지도자 과정을 제안합니다. 기업, 정부, 공공기관, 국회, 언론과 노동조합 등 미래의 노동 관련 분야에서 활약할 고위지도자 양성을 통해 다시 한번 시대 변화를 이끌어가겠습니다. 숙명을 사랑하는 여러분을 초대합니다.

◆ 숙명여자대학교 총장



권 순 원

숙명경영전문대학원은 최고의 교수진과 교과목으로 인사·노동 분야의 고위지도자를 육성하고자 합니다. 인사노동 정책과 경영의 최신트렌드를 공유하고 노동시장 변화 대응 전략을 만들어 가겠습니다.

◆ 경영전문대학원 원장

추 / 천 / 합 / 니 / 다



이 기 권

숙명경영전문대학원의 노사정 고위지도자 과정은 관련 분야의 지식과 실무 역량을 배양할 수 있는 최적의 프로그램으로 꼭 필요한 시점에 개설되었습니다. 공직 생활 내내 이러한 프로그램의 필요성을 절감해왔기에 만시지탄이 있습니다. 최고의 역량이 모여 최고의 전문가로 발전하는 장이 되기를 기원합니다.

◆ 고용노동부 전 장관



이 정 애

숙명경영전문대학원 졸업생으로서 새롭게 시작하는 숙명 노사정 고위지도자 과정에 기대가 큼니다. 우리 기업은 채용, 교육, 보상 및 노사관계 관리 등 다양한 문제에 대한 해결 능력을 필요로 합니다. 사회의 당면 과제들이 숙명 노사정 고위지도자 과정에서 연구·학습되기를 기대합니다.

◆ LG생활건강 CEO

숙명 노사정 고위지도자 과정

SALP SookMyung
Advanced Leadership Program

프로그램 안내

| | |
|---------|---|
| 교육 기간 | 2024년 4월 - 2025년 2월 강의실 학습(연 10회) & 현장학습(해외 1회) |
| 교육 시간 | 수요일 18:00 - 21:00 (자세한 일정은 홈페이지 참조) |
| 교육 장소 | 숙명여대 디지털 휴머니티 센터 |
| 수강료 | 1인당 연 300만 원(해외 현장학습 비용 별도) |
| 특전 | 숙명여대 총장 명의 수료증 부여, SBS 동문회 회원, 1+1 Rolling Back 프로그램, 각종 세미나, 정책포럼 참여 |
| 후원/파트너십 | LG U+, 중앙노동위원회, 공인노무사회 |

모집 안내

| | |
|-------|--|
| 모집 정원 | 30명 내외 |
| 지원 자격 | 기업 최고경영자 및 임원, 고위공무원, 판검사, 국회의원, 변호사, 공인노무사 등 전문직 종사자, 노조지도자 외 그외 위와 동등한 자격을 갖춘 인사 |
| 제출 서류 | 입학지원서 1부 |
| 전형 방법 | 서류전형 |
| 접수 기간 | 2024. 3. 1(금) - 3. 31(일) |
| 접수 방법 | 이메일 제출 mba@sookmyung.ac.kr |
| 문의처 | 서울시 용산구 청파로 47길 100 숙명여자대학교 백주년기념관 511호, 경영전문대학원 교학팀 (평일 9:00 - 17:30 / 점심시간 12:00 - 13:00 제외) |

SBS | SOOKMYUNG
BUSINESS SCHOOL

TEL 02-2077-7400
02-710-9073
E-MAIL mba@sookmyung.ac.kr
WEBSITE mba.sookmyung.ac.kr

2024 숙명 노사정 고위지도자 과정

SALP 2024
SookMyung
Advanced Leadership
Program

SBS | SOOKMYUNG
BUSINESS SCHOOL

인사·노동의 미래 SALP에 있습니다!

SALP 특징 1

경영노동 현장과 미래전략의 최신 솔루션

- ◆ AI 디지털 혁신, 기후변화, 인구위기 등 미래 통찰력과 대응전략 탐색
- ◆ 데이터 기반 HR Analytics, 노동경영 관련 최신 동향 분석, 현장 중심 노동개혁과 실행 솔루션 제시

SALP 특징 2

품격과 전문성을 갖춘 최고지도자의 산실

- ◆ 국제정세, 한국정치, 경제경영, 인사노동 등 전략적 경영에 필요한 전문성과 문제해결 역량 학습
- ◆ 문화예술에 대한 이해, 갈등조정과 소통의 리더십을 갖춘 지도자 양성

SALP 특징 3

경제적 비용으로 최고의 교류협력관계 형성

- ◆ 노사정 등 다양한 분야의 지도자와 정보가 만나는 플랫폼
- ◆ 최고 수준의 프로그램을 가장 경제적인 비용 투자로 향유

차별화된 인사·노동 교육 프로그램을 바탕으로 노동시장 변화를 이끌어 갈 미래 인재를 모집합니다.
숙명 MBA SALP는 최신 정책과 사례 연구를 중심으로 디지털 사회에 특화된 커리큘럼을 제공합니다.

커리큘럼1

환경 변화와 경영의 에센스

AI와 노동의 미래
4차 산업혁명 시대의 인재경영

국제정세와 한국경제
산업전환과 구조조정

인구위기와 대응전략
해외의 노동경영 혁신 현장 학습

커리큘럼2

노동정책과 경영전략 핵심 이슈

고용노동정책 2024
노동개혁과 사회적 대화

노동위원회와 대안적 분쟁조정
노동관련 입법과 판례의 시사점

한국형 노동 4.0과 고용전략
데이터로 본 한국 경제와 정책과제

커리큘럼3

사람중심 리더십과 CEO의 품격

성공하는 CEO의 조건
한국 정치와 노동

중국어시기행
오페라의 세계
서양미술사 산책

숙명 MBA SALP 교수진은 각 분야 최고의 전문가로 구성되어 있습니다!

숙명 경영전문대학원 교수진

| | | | | | |
|-------|----------|-------|-------|-------|-------|
| 권 순 원 | 인사·조직 | 이 욱 래 | 노동법 | 정 동 일 | 데이터분석 |
| 유 규 창 | 인사·노사 | 강 인 수 | 국제경제학 | 권 영 옥 | 빅데이터 |
| 김 주 일 | 인사·노사 | 박 윤 수 | 노동경제학 | 박 종 성 | 회계학 |
| 권 혜 원 | 인사·노사 | 박 우 랍 | 응용경제학 | 오 명 전 | 회계학 |
| 이 철 수 | 노동법 | 설 원 식 | 경영전략 | | |
| 임 무 송 | 노동법·노동정책 | 여 인 권 | 통계학 | | |
| 박 지 순 | 노동법 | 오 중 산 | 데이터분석 | | |

공공부문과 민간부문 최고지도자

| | | | |
|-----|---------------------|-----|------------------------------------|
| 강석훈 | KDB산업은행 회장 | 양정무 | 한국종합예술학교 교수 |
| 강원택 | 서울대학교 정치학과 교수 | 이기권 | 전 고용노동부 장관(현 김앤장 고문) |
| 김문수 | 경제사회노동위원회 위원장 | 이재갑 | 전 고용노동부 장관 (현 수원대학교 고용서비스대학원장) |
| 김성곤 | 한국방송통신대 중어중문학과 교수 | 이정식 | 고용노동부 장관 |
| 김영미 | 저출산고령사회위원회 부위원장 | 이형일 | 통계청 청장 |
| 김지형 | 전 대법관(현 법무법인 지평 대표) | 한예진 | 전 국립오페라단 예술감독 (현 더한아트엔터테인먼트 대표) |
| 김태기 | 중앙노동위원회 위원장 | | |